

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2004: 610). Pegawai yang disiplin menurut Sastrohadiwiryo (2003: 291) adalah pegawai yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki. Sanksi – sanksi yang diberikan oleh UNIKA Soegijpranata kepada para karyawannya yang melanggar disiplin kerja yaitu sanksi yang berupa teguran yaitu teguran I, II, dan III. Setelah sanksi teguran ada pula sanksi yang lain yaitu penurunan jabatan atau penundaan kenaikan jabatan, hal ini dilihat seberapa berat tindakan disipliner yang dilakukan oleh karyawan UNIKA Soegijpranata.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja adalah kompensasi. Menurut Simamora (2002: 540) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti

kontribusi mereka kepada organisasi. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; bagaimanapun, istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan - tujuannya serta memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi yang diberikan kepada para karyawan UNIKA Soegijpranata ada berbagai macam, yaitu gaji atau upah, upah transportasi, dan bonus. Dengan adanya kompensasi yang memadai yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan disiplin kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriliatin dkk (2009) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja. Jadi apabila persepsi pegawai terhadap kompensasi adalah positif, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, semakin negatif persepsi pegawai terhadap kompensasi maka semakin rendah pula disiplin pegawai.

Faktor lain yang mempunyai hubungan dengan disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

Para karyawan harus berusaha bekerja keras dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga para karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam kerja yang sesuai dengan

keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan (Moh. As'ad, 1995 : 104). Suasana kerja yang kondusif dan rekan kerja yang memberi *support* dan dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan, hal ini dapat memberikan kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja, menurut (Handoko, 1988:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan dan kemajuan kinerja dari karyawan dan perusahaan tersebut. Menurut Gilmer, (dalam As'ad, 1995: 114) menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dengan seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri dan keluarganya. Apabila yang diperoleh oleh karyawan UNIKA Soegijapranata berupa ketidakpuasan akan mempercepat untuk segera keluar dari organisasi, dan membawa kerugian tidak hanya kepada organisasi, namun juga bagi para karyawan UNIKA Soegijapranata itu sendiri. Kepuasan kerja yang diterima oleh para karyawan UNIKA Soegijapranata berupa seragam dan tour bersama, dengan adanya hal ini para karyawan UNIKA Soegijapranata sudah

merasa puas dengan adanya fasilitas – fasilitas yang disediakan oleh pihak Universitas.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhaimin (2004) menyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Hubungannya positif, maka seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan semakin disiplin dalam bekerja.

Penelitian ini akan memfokuskan pada para karyawan yang bekerja di Universitas Katolik Soegijapranata dengan meneliti apakah ada hubungan antara persepsi mereka terhadap kepuasan kerja dan kompensasi dengan disiplin kerjanya. Alasannya adalah disiplin merupakan hal penting dalam bekerja, apabila tingkat kedisiplinan tinggi maka akan berdampak pada kinerja yang optimal. Maka penelitian ini akan meneliti apakah ada hubungan antara persepsi kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

Maka berdasarkan pada uraian di latar belakang tersebut, peneliti menjadi tertarik melakukan penelitian dengan judul: **ANALISIS HUBUNGAN PERSEPSI KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN UNIKA SOGEIJAPRANATA SEMARANG.**

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja?
2. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dan disiplin kerja?
3. Bagaimana hubungan kompensasi dan disiplin kerja?
4. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dan kompensasi?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Sedangkan tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dan disiplin kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kompensasi dan disiplin kerja.
4. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dan kompensasi.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi praktisi:

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan bagi para praktisi dan sebagai tambahan informasi tentang segala hal yang berhubungan dengan disiplin kerja, khususnya terkait dengan kepuasan kerja dan kompensasi.

2. Bagi kalangan akademisi:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian dengan topik serupa di masa mendatang.